

ОТЗЫВ

члена диссертационного совета на диссертацию Ногайлиевой Фатимы Курмановны на тему: «Особенности трудовых правоотношений с работником, соблюдающим религиозные нормы», представленную на соискание ученой степени кандидата юридических наук по научной специальности 5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки

Религиозный фактор и его влияние на правовое регулирование является важной теоретической и практической проблемой, значение которой нельзя переоценить. Ее можно отнести к категории никогда не теряющих актуальности, ибо исторический опыт в совокупности с современным состоянием составляют два неразрывных аспекта при анализе обозначенной проблематики. С одной стороны, это свобода совести и свобода вероисповедания, а с другой стороны, светский характер государства и отделение религии от государства. Кроме того, доктринальный анализ предложенной тематики позволяет более подробно рассмотреть многие «болевые точки» современного трудового права.

Это связано и со сложными трансформационными процессами, происходящими в общественной жизни, социально-политических отношениях и напрямую затронувшими трудовое право. Они имеют отношение и к законодательству Российской Федерации о труде работников, соблюдающих религиозные нормы, возможности рецепции исторического опыта, прежде всего, позитивного, но также и учет негативного опыта. Внимание диссертанта к данному вопросу представляется нам вполне обоснованным так же и с учетом постоянных и не всегда обоснованных изменений, вносимых в отечественное трудовое законодательство, далеко не все из которых доктринально обоснованы, а также с учетом многоконфессионального населения нашей страны.

Стоит согласиться с авторским утверждением о том, что «в диссертационном исследовании впервые в российском праве предложено определение понятия соблюдения религиозных норм как личностной характеристики работника; выявлены разновидности религиозных норм, воздействующих на трудовые отношения; определены особенности установления (изменения) условий применения труда работника для удовлетворения им религиозных потребностей» (с.7).

Проблемы, связанные с трудом лиц, соблюдающих религиозные нормы, не были обделены вниманием зарубежных исследователей, однако в российской юридической науке были затронуты только фрагментарно. Это касается практически только исследований постсоветского периода, причем большая часть из них посвящена зарубежному и международному праву. Вместе с тем, именно комплексный анализ данного аспекта трудовых отношений в контексте трудовправовой доктрины с учетом зарубежного опыта позволяет выявить

закономерности данного процесса, показать его современное состояние и направление последующего развития.

Стоит согласиться с тем, что данное диссертационное исследование является первым в российской науке трудового права, в которой особенности регулирования труда работников, соблюдающих религиозные нормы, рассмотрено всесторонне и в сравнительно- правовом ключе.

Теоретической основой диссертационного исследования послужили труды ученых, которые внесли значительный вклад в науку трудового права. Диссертантом использовались труды известных специалистов в сфере трудового права, в частности С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, С.А. Иванова, И.Я. Киселева, А.М. Куренного, Р.З. Лившица, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, Ю.П. Орловского, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова.

Все это позволяет говорить об актуальности темы диссертационного исследования, ее научной и практической значимости. Так же это свидетельствует и о новизне данной работы.

У рецензируемого диссертационного исследования есть ряд положительных характеристик.

Во- первых, это несомненная актуальность и новизна исследуемой проблематики, о чем уже говорилось выше.

Во-вторых, это внимание автора к междисциплинарным аспектам проблемы, изучение не только действующего в разное время трудового законодательства и практики его применения, но и исследование в области религиоведения, социологии, экономики. Это придает исследованию некоторый междисциплинарный характер.

Во-третьих, в работе выражен компаративный аспект. В частности, идет сравнение российского (в том числе федерального и регионального), зарубежного и международного права (синхронный срез), а также современного и дореволюционного законодательства (диахронный срез).

В-четвертых, диссертация написана с привлечением некоторого массива зарубежной литературы и судебной практики. Автор смог оценить теоретические подходы, сложившиеся в доктрине зарубежных государств, а также специфику зарубежной судебной практики. Такой подход особенно важен для России, т.к. нормативная основа для регулирования труда работников, соблюдающих религиозные требования, более чем скромная.

В-пятых, ряд авторских положений и выводов достаточно интересны в аспекте рассмотрения заявленной проблематики. Это касается, в частности:

- Соблюдение работником религиозных норм не обладает необходимыми свойствами, достаточными для того, чтобы выступать в качестве основания для субъектной дифференциации трудового законодательства и локальных нормативных актов (с.7).

- Выявлены разновидности религиозных потребностей работника, соблюдающего религиозные нормы: 1) воздержание от выполнения запрещаемой религиозными нормами работы; 2) совершение ежедневных

индивидуальных молитв; 3) участие в регулярных коллективных молитвах, соблюдение священных дней; 4) совершение религиозных паломничеств; 5) соблюдение постов; 6) отмечаение религиозных праздников; 7) ношение одежды, соответствующей религиозным нормам, религиозных атрибутов, символики; 8) вербальное выражение религиозной принадлежности, религиозных взглядов; 9) воздержание от соблюдения отдельных норм принятого у работодателя делового этикета и (или) участия в организуемых работодателем корпоративных мероприятиях (церемониях); 10) соблюдение диетических предписаний религии (убеждения).

- Стоит согласиться с корректными суждениями автора о правовых обычаях, как источниках права в регулировании трудовых отношений (с.60-61 и др.).

- В работе отражено противоречие между уважением к религиозным чувствам и толерантностью (с.81-82), которое в странах Запада решается в пользу толерантности (в части отношения к представителям ЛГБТ, гендерному разнообразию и др.).

В диссертации предложено решения ряда научных проблем трудового права, связанных с соблюдением работником религиозных норм, раскрываются особенности статичности и динамики трудовых правоотношений с их участием. В совокупности эти предложения могут быть приняты за основу совершенствования нормативно-правового регулирования, формирования справедливой правоприменительной практики, гармонизации трудовых правоотношений и разрешения конфликтов между работниками и работодателями.

Основные положения исследования изложены в опубликованных научных статьях, выступлениях на российских и зарубежных научно-практических конференциях.

Совокупность новых научных положений и результатов, обоснованных Фатимы Курмановны Ногалиевой, имеют внутреннее единство и свидетельствуют о самостоятельности проведенного исследования. Структура работы логична и соответствует заявленным целям и задачам исследования.

Она состоит из введения, 3 глав, объединяющих в совокупности 11 параграфов, заключения и списка использованных источников.

Положительно оценивая диссертационное исследование, необходимо вместе с тем указать на некоторые его недостатки, спорные и недостаточно аргументированные положения, отдельные неточности. Отметим, что некоторые из замечаний носят дискуссионный характер.

1. Замечания общего и методологического характера.

В авторском уточнении нуждается наименование диссертации, а также некоторых ее параграфов.

а) в наименовании работы можно было бы указать на сравнительно-правовой характер исследования, тем более что отечественного как

законодательного, так и эмпирического материала явно недостаточно. При этом анализ выявленных проблем проводится автором преимущественно на базе зарубежного законодательства и международного права именно в сравнительном ключе.

б) название параграфа 1.1. «Религиозные нормы в регулировании общественного труда» (с.10-21) носит слишком общий характер. Стоило бы уточнить, о чем идет речь: о влиянии религиозных норм на правовые, о взаимовлиянии или о чем-то еще.

в) в название параграфов 1.1. и 1.3. использован термин «общественный труд». Между тем, в законодательстве используется термин «труд» и «трудовые отношения (правоотношения)» (и только один раз «социально-трудовые отношения»). Не распространен термин «общественный труд» и в постсоветской доктрине (где упор делается на несамостоятельном, кооперированном и пр. труде). Хотелось бы уточнить, с чем связана такая терминология, тем более что любой труд носит общественный характер.

г) параграф 3.1. именуется «Особенности предмета трудового правоотношения с участием работника, соблюдающего религиозные нормы». Однако, в структуре правоотношения традиционно выделяют объект, наряду с субъектами и содержание. В этой связи требуется авторский комментарий: с чем связана столь оригинальная терминология, тем более, что обычно под предметом подразумевают сами общественные отношения, регулируемые нормами права, либо предметы материального мира (например, предмет преступления).

д) параграф 1.3 именуется «Дифференциация и дискриминация в сфере общественного труда» (с.36-43), а в целях исследования названа «установить признаки и виды дискриминации в трудовом праве» (с.5). Можно ли на нескольких страницах отразить достижение данной цели (при наличии около 10 докторских и кандидатских диссертаций по данной теме) и что нового установил диссертант относительно дифференциации и дискриминации? Возможно, стоило более скромно говорить о соблюдении религиозных норм работником, как потенциальном основании дифференциации и запрета на дискриминацию. Кроме того, в работе (с.39) рассмотрен хрестоматийный спор между Г. Хартом и Л. Фуллером, который не имеет отношения к дискриминации, а касается только справедливости и обратной силы закона.

е) среди методов исследования указан метод аналогии (с.6). Между тем, традиционно аналогию относят к средствам восполнения пробелов в праве (аналогия закона или аналогия права) или к ассоциированию (аналогия мышления), как приему толкования права. В этой связи требуется авторский комментарий, особенно в части соотношения аналогии и сравнения.

2. Вызывают сомнения или нуждаются в авторском пояснении следующие положения, выносимые на защиту (с.7-8):

а) диссертант утверждает, что «В число потребностей работника как личности входят различные духовные потребности, включая соблюдение религиозных норм или предписаний иных духовных убеждений.

Соблюдение религиозных норм – это поведение человека, мотивированное религиозной верой (иными убеждениями), направленное на ценностно-смысловое наполнение его жизнедеятельности; его отличием от вероисповедания (наличия иных убеждений) является способность к внешней объективации».

Не отрицая этих положений, хотелось бы подтвердить их новизну. Естественно, авторская позиция по этой части необходима, однако стоит уточнить необходимость этого положения как выносимого на защиту.

б) констатируется, что «В российском трудовом праве соблюдение работником религиозных норм подлежит защите совокупным использованием различных трудовправовых средств (главным образом, индивидуализация правового регулирования трудовых правоотношений и коллективно-договорное регулирование), а также посредством рационализации норм трудового законодательства о запрете прямой дискриминации и введением запрета косвенной дискриминации».

Не совсем ясно, о какой защите «соблюдения работником религиозных норм» идет речь и существует ли в принципе такая правовая защита (если она не определена в договорном порядке). Кроме того, индивидуализация и коллективно-договорное регулирование относятся скорее к методу отрасли, а что такое «рационализация норм» не совсем понятно. Кроме того, в условиях отделения государства от религии «косвенная дискриминация», в понимании автора, дискриминацией не будет. Это также требует уточнения сути «концепции защиты от косвенной дискриминации» (с.79 и далее), предложенной автором.

в) в диссертации обосновывается, что «Условия трудового договора об индивидуализации условий применения труда работника, соблюдающего религиозные нормы, всегда будут являться случайными существенными условиями...».

Между тем, трудовое законодательство и доктрина не знает «существенных условий трудового договора» (есть обязательные условия) (ст.57 ТК РФ), а тем более «условий об условиях». Это же относится к «случайным условиям», которые традиционно именуются дополнительными. В чем смысл столь революционных изменений, предложенных диссертантом?

г) Диссертант утверждает: «Право работника, соблюдающего религиозные нормы, на установление индивидуальных условий труда для удовлетворения религиозных потребностей подлежит ограничению с целью:

5.1. Обеспечения общественного порядка, безопасности, законности.

5.2. Обеспечения прав и законных интересов третьих лиц.

5.3. Обеспечение прав и законных интересов работодателя (недопущение риска наступления таких отрицательных последствий, как потеря профессиональной репутации, имиджа работодателя и снижение прибыльности его деятельности; денежные затраты работодателя и необходимость создания дополнительных штатных единиц; ухудшение дисциплины и конфликты в трудовом коллективе; противоречие соблюдения религиозных норм работником профессиональным требованиям и снижение качества оказываемых работодателем услуг).

В остальных случаях отказ работодателя от установления индивидуальных условий труда образует состав правонарушения – прямой или косвенной дискриминации работника по признаку вероисповедания или иных убеждений».

Такой вывод излишне категоричен, не опирается на действующее законодательство, так как в условиях светского государства равные требования к представителям всех религий, как и к атеистам, будут правомерны.

3. Часть замечаний носит содержательный характер.

а) стоило бы уточнить к какой группе права относятся права на свободу совести и свободу вероисповедания. Можно согласиться с их личным характером, но к какому «поколению прав человека» они относятся: к политическим, гражданским, экономическим, социальным, культурным и др.? От этого зависит и механизм их правовой защиты.

б) в авторском комментарии нуждается ряд взаимосвязанных утверждений автора:

- «Свобода совести и свобода вероисповедания относятся к числу личных прав и свобод человека, к защите которых всё чаще обращаются работники или лица, ищущие работу» (с.4). Между тем, это утверждение в отношении России нуждается в статистическом подтверждение.

- «В мировом и российском масштабах фиксируется стабильный рост религиозности населения» (с.4). Этот процесс более противоречивый и в значительной части государств (например, в Западной Европе) процесс обратный.

«Дело в том, что свои возражения или запреты работодатель может выстраивать как на объективных и справедливых основаниях, так и на дискриминационных (нередко государственно-нормативных); грань между справедливостью и дискриминацией зависит от уровня развитости общественных отношений и государственно-конфессиональной политики» (с.4). Следует ли из этого, что действующее законодательство (государственно- нормативное основание) предполагает дискриминацию по

религиозному признаку? Кроме того, логической парой к дискриминации является не несправедливость, а дифференциация.

«В России у работников всё чаще возникают разногласия с работодателями по поводу принципиальной допустимости соблюдения работниками религиозных норм и возложения обязанностей на работодателей создавать необходимые условия применения труда» (с.5). Так ли это?

в) в диссертации отсутствует параграф, посвященный историческому аспекту предложенной проблематики. Его наличие могло бы сделать исследование более композиционно законченным. Кроме того, упущен важный момент: по закону 1897 г. нерабочие праздничные дни, связанные с христианскими религиозными праздниками, разрешалось заменять для лиц другой конфессии на соответствующие ей религиозные праздники. Стоило бы также учесть специфику протестантизма, во многом отвергающего внешнюю обрядность.

4. Часть замечаний носит скорее технический или близкий к нему характер.

а) в работе стоило бы более активно использовать общую литературу о взаимодействии государства, права и церкви, а также по социологии, психологии, политологии, экономике. Назовем только ряд работ, прямо затрагивающий названную проблему: Мартышин О.В. «Государство и религия» (М., 2022); Тоуни Р.Г. «Религия и подъем капитализма» (М., 2023), многочисленные работы М. Вебера, начиная от «Протестантской этики и духа капитализма» и другие его исследования по социологии религий (с 1990 г. неоднократно переиздавалась и другие его работ (в 2016-2019 вышли 4 т.)). Стоило бы упомянуть исследование русского религиозного философа В.С. Соловьева «Оправдание добра». Это же относится к работам Д.В. Черняевой. На английском языке (есть частично и русский перевод) данной проблеме посвящены работы Б. Дж. Вайсса, С. Фримен, Р. Познера и др.

Отрадно, что в диссертации используются дореволюционные исследования о религиозных преступлениях, в т.ч. Л.С. Белогриц-Котляревского. Однако не учтена наиболее интересная на сей счет монография В.Н. Ширяева «Религиозные преступления» (Ярославль, 1909).

б) Завершающая часть работы поименована «Список источников». Однако он включает в себя разделы «Монографии и статьи», а также правоприменительную практику (которые источниками точно не являются). В этой связи хотелось бы уточнить наименование данной части.

в) более активно стоило использовать зарубежную литературу и зарубежное законодательство (в частности, государств ЕАЭС) по данной проблематике. Не использованы труды ученых на русском языке из

Белоруссии, Казахстана, Кыргызстана (К.Л. Томашевский, А.К. Надирова, К. С. Раманкулова и др.).

г) в работе используется понятие «авраамические религии» (с.165 и др.). Между тем, к ним относятся также караимизм, бабизм, растафарианство, езидизм и др. В этой связи лучше говорить о мировых или традиционных религиях, тем более, что кроме христианства, мусульманства и иудаизма к ним относятся и буддизм, традиционный для России, но мало влияющий на трудовые отношения.

д) весьма неожиданно отечественный юрист и специалист по мусульманскому праву Л.Р. Сюкияйнен был отнесен к числу религиоведов и теологов (с.6).

В работе имеются и другие недостатки, спорные положения, однако они не влияют на ее общую положительную оценку.

Диссертация Ногайлиевой Фатимы Курмановны на тему: «Особенности трудовых правоотношений с работником, соблюдающим религиозные нормы», соответствует основным требованиям, установленным Приказом от 19.11.2021 № 11181/1 «О порядке присуждения ученых степеней в Санкт-Петербургском государственном университете», соискатель Ногайлиева Фатима Курмановна заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по научной специальности 5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки. Нарушения пунктов 9 и 11 указанного Порядка в диссертации не установлены.

Член диссертационного совета:

доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова

Адрес: 150000, г. Ярославль, ул. Советская,14 (для корреспонденции); ул. Собинова 36А (офис) тел. (4852) 30-31-05, e-mail: amlu0909@yandex.ru

Андрей Михайлович Лушников

Подпись Лушников А.М. заверяю:
7 августа 2023 г.

